

## Як адаптувати робоче місце?

**Адаптація робочого місця** - внесення змін до робочого середовища, необхідного обладнання або робочих функцій під конкретного працівника з урахуванням його можливостей та обмежень.

**Враховуйте, що:**

- ✓ адаптація передбачає індивідуальний підхід до конкретного працівника, тобто не існує універсальних рішень відповідно до типу порушень чи групи інвалідності;
- ✓ адаптація не завжди потребує додаткових витрат;
- ✓ адаптація робочого місця доцільна, якщо здатна забезпечити людині з інвалідністю можливість виконувати посадові обов'язки, працювати нарівні з іншими працівниками.

## Види адаптації робочого місця



**Процедурні:** Зміна робочих графіків, забезпечення додаткових перерв, наприклад для приймання ліків, можливість віддаленої роботи тощо.



**Функціональні:** Перерозподіл неосновних функцій між працівниками.



**Технічні:** Переобладнання фізичного середовища, забезпечення додатковими технічними засобами працівника з інвалідністю тощо.



**Організаційні:** Забезпечення допомоги працівнику з інвалідністю з боку наставника, асистента, тобто працівника, який за потреби супроводжує й допомагає людині з інвалідністю у виконанні робочих обов'язків.

## Як підготувати ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ?

Використовуйте такі придатні для будь-яких працівників інструменти, як **навчання на робочому місці, наставництво та стажування.**

Під час стажування роботодавець може визначити здатність працівника виконувати роботу на посаді, а працівник має можливість оцінити умови праці та відповідність власним можливостям та обмеженням.

## ЯК ПІДГОТУВАТИ РОБОЧИЙ КОЛЕКТИВ?



### Чи треба повідомляти співробітників про інвалідність їхнього колеги?

Людина не завжди може мати видимі ознаки інвалідності. Інформація про інвалідність – це конфіденційна інформація, поширювати яку можна лише за згоди самого працівника.

Якщо інвалідність впливає або може впливати на роботу колег, наприклад, якщо людина має періодичні епілептичні напади чи робить регулярні уколи, приймає обов'язкові ліки і тому потребує довших чи частіших перерв, важливо, щоб працівники були поінформовані про такі аспекти.



### Як правильно називати людей з інвалідністю?

Заохочуйте співробітників використовувати коректні звертання до колег з інвалідністю. Загальний етичний принцип спілкування тут – людина / працівник / колега / спеціаліст. Основним є саме це, а не її чи його інвалідність.

## ЯК ПІДГОТУВАТИ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ?

- ✓ **Ініціюйте проведення аудиту доступності робочого середовища та робочих процесів**, залучаючи як самих працівників, так і фахівців.
- ✓ **За результатами аудиту запровадьте зміни**, щоб зробити вашу компанію зручним місцем роботи для всіх працівників, незалежно від видів порушень.
- ✓ **Адже зручність робочого місця та робочих процесів – запорука ефективної роботи**, а отже – успішності вашого бізнесу.

Більше корисної інформації знаходьте в посібнику:

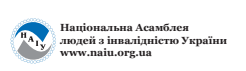


**СОЦІАЛЬНА ІНТЕГРАЦІЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ**

Завантажуйте Посібник за QR-кодом



# Працевлаштування людей з інвалідністю



Буклет підготовлено на замовлення Програми USAID з аграрного і сільського розвитку (АГРО), яка впроваджується компанією «Кімонікс Інтернешл Інк.» та фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (U.S. Agency for International Development (USAID)). Виконавці: Громадська спілка «Всеукраїнське громадське об'єднання «Національна Асамблея людей з інвалідністю України» спільно з Громадською організацією «ПРО.УД/ Універсальний дизайн».

## ЧОМУ ЦЕ ВАЖЛИВО?

### Тому що це правильно



**Війна в Україні** збільшує кількість людей з інвалідністю. Згодом вони повернуться на свої робочі місця або шукатимуть нову роботу. Буде правильно, якщо роботодавці створять для них належні умови праці.



**Права людини.** Люди з інвалідністю мають такі самі права, як і люди без інвалідності, зокрема – право на працю.



**Культурні зміни** роблять різноманіття та інклюзію цінностями нового покоління. Свідченням цього є заснування в компаніях посади спеціаліста з інклюзії та різноманіття.

### Тому що це вигідно

- Компанії, які створюють зручні умови для працівників з інвалідністю, роблять їх зручнішими також і для всіх інших співробітників.
- Турбота компанії про співробітників підвищує лояльність працівників до компанії. Це сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів.
- Компанії зберігають цінних працівників і завдяки цьому зменшують витрати на наймання та навчання нового персоналу.
- Відповідно, компанії мають більше ресурсів для розвитку та більший прибуток.

### Тому що це можливо



**Технологічна революція.** Зчитувачі з екрана, застосунки-перекладачі жестової мови, сучасні функціональні протези, автоматизація керування обладнанням та інші технології останніх десятиліть створюють можливості для повноцінної участі людей з інвалідністю в робочих процесах.



**Покращення доступності інфраструктури та середовища.**

Ухвалення нових державних будівельних норм, сучасні підходи в проектуванні та дизайні допомагають створювати доступне офісне середовище, а також інфраструктуру. Це робить можливим пересування та орієнтування по дорозі на роботу для людей з порушеннями зору та руховими порушеннями.

## ЯК НАЙНЯТИ ПРАЦІВНИКА З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Включіть в опис вакансій текст про те, що ви підтримуєте принципи інклюзії та заохочуєте подання на вакансії, зокрема, осіб з інвалідністю.



**Поширте інформацію про відкриті вакансії через дотичні організації:**

- центри зайнятості;
- центри надання соціальних послуг;
- ветеранські центри;
- громадські організації;
- що опікуються питаннями людей з інвалідністю.



**Забезпечте можливість подання на вакансію за допомогою різних форматів:**

- електронною поштою,
- через заповнення онлайн-форми,
- надсилання документів поштовим відправленням чи особисто,
- телефонним дзвінком.



**Враховуйте потреби кандидата під час проведення співбесіди чи попереднього випробування через тестування. Для цього запитайте:**

«Чи маєте Ви порушення зору, слуху, мовлення, мобільності, інші обмеження та чи потребуєте у зв'язку з цим спеціальних умов для проходження співбесіди чи тестування або способів комунікації? Якщо так, яких саме умов потребуєте?»

## ЯК ВРАХОВУВАТИ УМОВИ ПРАЦІ

### ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ КАНДИДАТА З ІНВАЛІДНІСТЮ?

Якщо людині правильно підбрано робоче місце, з урахуванням її можливостей та сильних сторін, а робоче середовище та робочі процеси правильно організовані, то інвалідність не заважатиме повноцінній роботі.

**Інвалідність – це не медичний діагноз, оскільки вона нівелюється тоді, коли фізичне оточення, робоче місце чи послуга стають доступними.**


Під час підбору на посаду працівника з інвалідністю зважайте на такі аспекти:


- обов'язки, які покладаються на працівника, відповідають знанням, навичкам і здібностям претендента;
- немає протипоказань медико-соціальної експертної комісії щодо виконання пропонованої роботи кандидатом з інвалідністю;
- умови праці та посадові обов'язки відповідають функціональним можливостям чи обмеженням кандидата та враховують його здатність:


 пересуватися;

 маніпулювати верхніми кінцівками;

 чути;

 бачити;

 розмовляти;

 концентрувати увагу, запам'ятовувати та орієнтуватися у просторі;



Зверніть увагу, що порушення внутрішніх органів та метаболізму – кровообігу, дихання, травлення, ендокринної, нервової, сечостатевої систем тощо можуть знижувати здатність взаємодіяти з певними речовинами (наприклад, хімічними сполуками, пилом тощо) або переносити певні фізичні та нервово-психологічні навантаження.

- можливість здійснити адаптацію робочого місця під цього кандидата.